Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Владимировна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 28.10.2026 13:27:47
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce392f7224a0f6a27182

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И ТОРГОВЛИ ИМЕНИ МИХАИЛА ТУГАН-БАРАНОВСКОГО»

Кафедра экономики предприятия и управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

_____ Е.Н. Смирнов
(подпись)

«_11_» _февраля_ 2026 г.

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине

Б1.О.07 Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений
(шифр и наименование дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки)

-
(наименование магистерской программы)

Разработчик:

доцент _____ Д.А. Забарина
(должность) (подпись)

Оценочные материалы рассмотрены и утверждены на заседании кафедры от 11 февраля 2026 г., протокол № 10

Донецк 2026 г.

Паспорт
оценочных материалов по дисциплине
Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений
(наименование дисциплины)

Таблица 1 – Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения дисциплины (модуля) или практики

№ п/п	Код и наименование контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины, практики	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Тема 1. Инновации в сфере обоснования и принятия кадровых решений	1
		Тема 2. Сущность и виды инновационных технологий разработки, обоснования и принятия кадровых решений	1
		Тема 3. Организационный механизм обоснования, подготовки и реализации кадровых решений с использованием инновационных технологий	1
		Тема 4. Разработки и оценка альтернатив кадровых решений на основе использования инновационных технологий	1
		Тема 5. Прогнозирование кадровых решений на основе использования инновационных технологий	1
		Тема 6. Качество и эффективность кадровых решений на основе использования инновационных технологий	1

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 2 - Показатели оценивания компетенций

п/п	Код контролируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Контролируемые разделы(темы) дисциплины, практики	Наименование оценочного средства
1	ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ИД-1$_{ОПК-4}$ Проектирует изменениями в организации на основе инновационных технологий принятия кадровых решений ИД-2$_{ОПК-4}$ Проектирует решения по управлению трудовыми процессами и минимизации кадровых рисков ИД-3$_{ОПК-4}$ Руководит процессной и проектной деятельностью по управлению персоналом	Тема 1. Инновации в сфере обоснования и принятия кадровых решений.	Собеседование (устный опрос), тест, доклад (сообщение)
			Тема 2. Сущность и виды инновационных технологий разработки, обоснования и принятия кадровых решений.	Собеседование (устный опрос), тест, доклад (сообщение)
			Тема 3. Организационный механизм обоснования, подготовки и реализации кадровых решений с использованием инновационных технологий.	Собеседование (устный опрос), тест, доклад (сообщение), контрольная работа (ТМК 1)
			Тема 4. Разработки и оценка альтернатив кадровых решений на основе использования инновационных технологий.	Собеседование (устный опрос), тест, доклад (сообщение), расчетно-графическая работа
			Тема 5. Прогнозирование кадровых решений на основе использования инновационных технологий.	Собеседование (устный опрос), тест, доклад (сообщение), расчетно-графическая работа
			Тема 6. Качество и эффективность кадровых решений на основе использования инновационных технологий.	Собеседование (устный опрос), тест, доклад (сообщение), расчетно-графическая работа контрольная работа(ТМК 2)

Таблица 3 – Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Собеседование (устный опрос)»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
1-0,8	Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания базовых нормативно-правовых актов. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов > 90%)
0,7-0,5	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые нормативно-правовые акты используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов >70%)
0,4-0,2	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Имеются упоминания об отдельных базовых нормативно-правовых актах. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов >50%)
0,1-0	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов <50%)

Таблица 4 – Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Тест»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
1,0-0,6	Тестовые задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 75-100% вопросов)
0,5-0,2	Тестовые задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов)
0,1-0	Тестовые задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 50% вопросов)

Таблица 5 – Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Доклад (сообщение)»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
1,5-1,2	Доклад представлен на высоком уровне (студент полно осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
1,1-0,8	Доклад представлен на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
0,7-0,5	Доклад представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
0,4-0	Доклад представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Таблица 6 – Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Расчетно-графическая работа»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
2-1,5	Выполнены все требования к содержанию и оформлению расчетно-графической работы
1,4-1,0	Основные требования к расчетно-графической работе выполнены, но при этом допущены недочеты (имеются неточности в расчетах; не выдержан объем; имеются упущения в оформлении)
0,9-0,1	Имеются существенные отступления от требований (допущены существенные ошибки в расчетах, приводящие к искажению результата)
0,05-0	Расчетно-графическая работа не выполнена, правила оформления не соблюдены

Таблица 7 – Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Контрольная работа»

Шкала оценивания (интервал баллов)		Критерий оценивания
темы 1-3	темы 4-6	
6-5	7-6	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4-3	5-4	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
2-1,5	3-2	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 60-74% вопросов/задач)
1-0	1-0	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 60%)

Таблица 8 – Перечень оценочных материалов

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	Собеседование (устный опрос)	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по дисциплине или определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Доклад (сообщение)	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов, сообщений
3	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
4	Расчетно-графическая работа	Средство проверки умений применять полученные знания по заранее определенной методике для решения задач или заданий по модулю или дисциплине в целом	Комплект заданий для выполнения расчетно-графической работы
5	Контрольная работа (ТМК)	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме, разделу или дисциплине.	Комплект контрольных заданий по вариантам

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков

Оценочные материалы по дисциплине «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» разработаны в соответствии с ОПОП ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом и рабочей программы дисциплины «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений».

Логика построения рабочей программы дисциплины «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» ориентирована на формирование системы углубленных теоретических знаний и прикладных компетенций в области применения современных инновационных подходов, методов и технологий для разработки, всестороннего обоснования и эффективного принятия управленческих решений в сфере управления персоналом, обеспечивающих достижение стратегических целей организации в условиях динамичной внешней среды, цифровой трансформации экономики и усиления конкуренции за человеческие ресурсы.

Структура дисциплины «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» представлена двумя смысловыми модулями: смысловой модуль 1 «Теоретико-методологические основы разработки, обоснования и принятия кадровых решений с использованием инновационных технологий»; смысловой модуль 2 «Механизм обоснования, принятия и реализации кадровых решений с использованием инновационных технологий».

При изучении дисциплины в течение семестра обучающийся может набрать максимально 40 баллов.

Система оценивания всех видов работ по учебной дисциплине «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» приведена в таблице 9.

Таблица 9 – Система начисления баллов по текущему контролю знаний

Максимально возможный балл по виду учебной работы						
Смысловые модули	Текущая аттестация					Итого
	Собеседование (устный опрос)	Расчетно-графическая работа	Тест	Доклад (сообщение)	Контрольная работа	
Смысловой модуль 1 «Теоретико-методологические основы разработки, обоснования и принятия кадровых решений с использованием инновационных технологий»	3	-	3	4,5	6	16,5
Смысловой модуль 2 «Механизм обоснования, принятия и реализации кадровых решений с использованием инновационных технологий»	3	6	3	4,5	7	23,5
Итого:	6	6	6	9	13	40

Для выполнения заданий, предусмотренных оценочными материалами, обучающийся должен пройти предварительную теоретическую и практическую подготовку на лекционных и практических занятиях, а также при самостоятельном изучении литературных источников.

Текущий контроль знаний обучающихся осуществляется на основании оценки систематичности и активности по каждой теме программного материала дисциплины.

Собеседование (устный опрос) – это произвольная беседа или целенаправленное собеседование, позволяющее оценить уровень знаний по теме, разделу или дисциплине в целом. Представленные вопросы для собеседования (устного опроса) позволяют оценить уровень знаний обучающихся, полученных при изучении лекционного материала по каждой теме дисциплины. Максимальное количество баллов по собеседованию составляет 1 балл по всем темам курса.

Тест – это система контрольных заданий определенной формы и содержания, позволяющих объективно оценить уровень знаний по теме, разделу или дисциплине в целом. Представленные тестовые задания позволяют оценить уровень знаний обучающихся и имеют только один верный ответ. Максимальное количество баллов по тестам составляет 1 балл по каждой теме курса.

Доклад (сообщение) – это продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной научной проблемы. Максимальное количество баллов по докладу составляет 1,5 балла по всем темам курса.

Расчетно-графическая работа – это средство проверки умений применять полученные знания по заранее определенной методике для решения задач или заданий по теме, смысловому модулю или дисциплине в целом. В ходе выполнения расчетно-графической работы обучающемуся необходимо использовать изученные формулы по отдельным темам, выполнить математические расчеты, сделать обоснованный вывод и предоставить управленческое решение. Максимальное количество баллов за выполнение расчетно-графической работы составляет 2 балла по темам 4-6.

В конце изучения каждого смыслового модуля обучающийся выполняет текущую модульную контрольную работу по закрепленному варианту. Максимально возможное количество полученных баллов по результатам решения контрольной работы составляет 6 баллов (ТМК 1) и 7 баллов (ТМК 2).

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется в форме экзамена. Экзамен проводится в устной форме в виде собеседования по предложенному перечню вопросов, тестирование и решение практического задания.

Экзаменационный билет состоит из 4 вопросов, как теоретического, так и практического характера, по отдельным темам дисциплины. Ответ на каждое задание оценивается от 0 до 15 баллов.

Относительно распределения баллов на итоговом контроле оценки знаний, умений и навыков обучающихся по результатам выполнения заданий используется нижеприведенная шкала оценивания.

Оценка ответа на теоретические вопросы осуществляется по следующей шкале:

1-5 баллов – представлено только общее представление теоретического вопроса;

6-8 баллов – ответ содержит определение терминологии, основных положений излагаемого вопроса;

10-12 баллов – ответ содержит определение терминологии, основных положений излагаемого вопроса, прослеживается логичность последовательность изложения вопроса;

13-15 баллов – ответ содержит всестороннее освещение теоретического вопроса, прослеживается логичность и последовательность изложения.

Максимальное количество баллов за теоретические вопросы – 30 баллов (по 15 баллов за каждый вопрос).

Оценка решения практических задач и заданий осуществляется по следующей шкале:

15 баллов - ход решения правильный, правильно использованы формулы, расчеты математически сделаны правильно, сделан обоснованный вывод и предоставлено управленческое решение;

13-14 баллов - ход решения правильный, правильно использованы формулы, расчеты математически сделаны правильно, вывод носит декларативный характер;

12 баллов - ход решения правильный, правильно использованы формулы, есть 1-2 ошибки в расчетах; вывод носит декларативный характер;

10-11 баллов - ход решения правильный, правильно использованы формулы, вывод носит декларативный характер; есть 3-4 ошибки в расчетах;

8-9 баллов - ход решения правильный, расчеты математически сделаны правильно, вывод носит декларативный характер; есть 1-2 ошибки в формулах расчета;

6-7 баллов - ход решения правильный, расчеты математически сделаны правильно, отсутствует заключение;

4-5 балла - ход решения правильный, правильно использованы формулы, есть 1-2 ошибки в расчетах; отсутствует заключение;

3 балла - ход решения правильный, есть 3-4 ошибки в расчетах; вывод отсутствует;

2 балла - ход решения правильный, допущенные ошибки в формулах расчета, отсутствует заключение;

1 балл - ход решения задачи ошибочный.

0 баллов - задача вообще не решена.

Максимальное количество баллов за практическое задание составляет 15 баллов.

Тестирование включает 15 тестовых заданий. Каждый правильный ответ оценивается по 1 баллу. Максимальное количество баллов за тесты составляет 15 баллов.

В результате экзамена обучающийся может набрать максимально 60 баллов, а минимально – 20 баллов, которые суммируются с баллами, уже набранными на протяжении семестра.

Таблица 10 – Распределение баллов, которые получают обучающиеся

Максимальное количество баллов за текущий контроль и самостоятельную работу						**Максимальная сумма баллов**		
Смысловой Модуль 1			Смысловой модуль 2			**Текущий контроль**	**Экзамен**	**Все виды учебной деятельности**
Т1	Т2	Т3	Т4	Т5	Т6	40	60	100
3,5	3,5	9,5	5,5	5,5	12,5			

Примечание. Т1, Т2, … , Т6 – номера тем соответствующих смысловых модулей

Перечень оценочных материалов

Вопросы для собеседования (устного опроса)

СМЫСЛОВОЙ МОДУЛЬ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗРАБОТКИ, ОБОСНОВАНИЯ И ПРИНЯТИЯ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

1. Понятие, значение и направления внедрения кадровых инноваций на предприятии.
2. Этапы процесса управления кадровыми инновациями.
3. Сущность и виды инновационных кадровых решений.
4. Современные проблемы и особенности внедрения инновационных технологий в процессы разработки, обоснования и принятия кадровых решений.
5. Факторы, мешающие внедрению инноваций в управленческие процессы.
6. Понятие и классификация видов инновационных технологий разработки, обоснования и принятия кадровых решений.
7. Информационные системы принятия кадровых решений.
8. Интеллектуальные информационные технологии принятия кадровых решений.
9. Цифровые технологии принятия кадровых решений (HR-Digital).
10. Общая характеристика и особенности организационного механизма обоснования кадровых решений с использованием инновационных технологий.
11. Классификация задач теории принятия кадровых решений с использованием моделирования.
12. Стадии и этапы обоснования, принятия и реализации кадровых решений на основе инновационных технологий.
13. Характеристика стадии необходимости признания кадровых решений и их интерпретации.
14. Особенности стадии разработки кадровых решений с использованием инновационных технологий.
15. Стадия реализации и контроля кадровых решений на основе использования инновационных технологий.

СМЫСЛОВОЙ МОДУЛЬ 2. МЕХАНИЗМ ОБОСНОВАНИЯ, ПРИНЯТИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

1. Логическая последовательность разработки альтернатив кадровых решений с использованием инновационных технологий.
2. Традиционные технологии обоснования альтернатив и принятия кадровых решений для уникальных (инновационных) проблем.
3. Разработка альтернатив кадровых решений на основе теории игр.
4. Сущность и особенности прогнозирования кадровых решений при использовании инновационных технологий.
5. Виды прогнозов кадровых решений при условии использования инновационных технологий.
6. Основные этапы прогнозирования кадровых решений на основе применения инновационных технологий.
7. Сущность, особенности и принципы построения имитационных моделей при прогнозировании кадровых решений.
8. Реализация имитационных моделей на ПК в процессе прогнозирования кадровых решений.
9. Принципы оценки адекватности и точности имитационных моделей.
10. Условия и факторы качества кадровых решений.
11. Организационно-психологические предпосылки качества кадровых решений в условиях внедрения инновационных технологий.
12. Сущность и виды эффективности кадровых решений в условиях внедрения инноваций.
13. Сравнительная характеристика классических и инновационных методов оценки эффективности кадровых решений.
14. Инновационные методы оценки эффективности кадровых решений.
15. Психологические аспекты внедрения кадровых решений с использованием инновационных технологий.

Варианты типовых тестовых заданий:

1. К факторам, которые необходимо учитывать при принятии кадровых решений в условиях инновационной экономики, относятся:
1) замещение труда знаниями;
2) демократизация экономических отношений;
3) переход от технократической к антропоцентрической организации производства и труда;
4) все ответы верны.
2. К преимуществам использования компьютерных систем поддержки принятия кадровых решений относятся:
1) возможность рассмотрения большого количества альтернативных вариантов использования производственных, финансовых и кадровых возможностей;

2) обеспечение принятия обоснованных критериев и измерителей, позволяющих оценить эффективность использования рассматриваемого варианта достижения какой-либо кадровой цели;
3) позволяют оптимизировать процессы определения и ранжирования целей при выработке кадрового решения;
4) все ответы верны.
3. Применение инновационных разработок в процессах принятия кадровых решений позволяет:
1) анализировать возможные последствия альтернативных кадровых решений;
2) исследовать эффективность различных вариантов долгосрочных конкурентных стратегий;
3) анализировать деловые качества и уровень квалификации управляющего персонала;
4) все ответы верны.
4. Акт целенаправленного воздействия на персонал, который основывается на анализе достоверных персональных данных, характеризующих конкретную кадровую проблему, определяет цель и содержит программу ее достижения на основе внедрения кадровых инноваций – это:
1) сущность инновационного кадрового решения;
2) методология кадрового решения в условиях внедрения кадровых инноваций;
3) качество инновационного кадрового решения;
4) принцип принятия инновационного кадрового решения.
5. Какие аспекты не относятся к инновационным кадровым решениям:
1) психологический и инновационный;
2) организационный и правовой;
3) социологический;
4) информационный.
6. Типы кадровых процедур, по которым принимаются кадровые решения с использованием инновационных технологий, включают:
1) оценка и аттестация кадров;
2) назначение на должность или кадровый резерв;
3) перевод на вышестоящую должность;
4) все ответы верны.
7. Типы кадровых процедур, по которым принимаются кадровые решения с использованием инновационных технологий, включают:
1) оценка персонала и аттестация кадров;
2) награждение кадров;
3) наложение взысканий и увольнение;
4) все ответы верны.
8. Основными аспектами кадровой инноватики являются:
1) ввод в кадровую систему новых элементов, форм и методов;
2) назначение на должность и перевод на вышестоящую должность;
3) вывод из кадровой системы устаревших элементов, форм и методов;
4) ответы а и в.

9. Целенаправленная деятельность руководителей организации и специалистов подразделений по обеспечению эффективных темпов и масштабов обновления кадровой работы в соответствии с перспективными и текущими целями развития организации – это:
1) кадровая инноватика;
2) управление нововведениями в кадровой работе;
3) инновационное кадровое решение;
4) управление персоналом.
10. Управление нововведениями в кадровой работе позволяет решать более эффективно следующие задачи по управлению персоналом:
1) выработка стратегической инновационной концепции управления персоналом в соответствии с долгосрочными целями развития организации;
2) определение направлений развития кадровой работы и формирование инновационных проектов и программ нововведений в кадровой работе;
3) организация разработки, внедрения и сопровождения нововведений в кадровой работе;
4) все ответы верны.
11. Управление нововведениями в кадровой работе позволяет решать более эффективно следующие задачи по управлению персоналом:
1) организация разработки, внедрения и сопровождения нововведений в кадровой работе;
2) подбор, расстановка, адаптация, использование и развитие персонала в соответствии с программой реализации нововведений в кадровой работе;
3) создание и улучшение условий для новаторской деятельности.
4) все ответы верны.
12. К задачам по управлению персоналом в процессе внедрения нововведений в кадровую работу предприятия не относится:
1) выработка стратегической инновационной концепции управления персоналом в соответствии с долгосрочными целями развития организации;
2) определение направлений развития кадровой работы и формирование инновационных проектов и программ нововведений в кадровой работе;
3) разработка политики формирования кадрового резерва в соответствии с текущими планами и стратегиями;
4) подбор, расстановка, адаптация, использование и развитие персонала в соответствии с программой реализации нововведений в кадровой работе.
13. Процесс управления нововведениями в кадровой работе включает следующие этапы:
1) определение потребности в нововведениях и сбор необходимой информации;
2) предварительный отбор нововведений и принятие решения об их внедрении;
3) внедрение, использование и сопровождение нововведений;
4) все ответы верны.

14. Главным критерием внедрения нововведений в кадровую работу является:
1) экономическая эффективность нововведений, т. е. прибыль, получаемая организацией от процесса совершенствования кадровой работы;

2) уровень финансовых затрат на приобретение или создание нововведений;
3) сложность освоения новшеств персоналом, возможность в случае неудачи во внедрении безболезненно вернуться к прежним методам управления персоналом;
4) все ответы верны.
15. Любая целевая деятельность, организационное решение, система, процедура или метод управления кадровой работой, существенно отличающиеся от сложившейся практики и впервые используемые в данной организации, направленные на повышение уровня и способности кадров решать задачи эффективного функционирования и развития организации в условиях конкуренции – это:
1) управленческое нововведение;
2) инновации в кадровой работе;
3) инновационное кадровое решение;
4) нет правильного ответа.
16. Инновационное кадровое решение – это:
1) акт решения конкретной кадровой проблемы с помощью внедрения каких-либо инноваций;
2) процесс создания условий для проявления инноваций на базе использования кадрового потенциала организации;
3) акт целенаправленного воздействия на персонал, направленный на повышение уровня и способности кадров решать задачи эффективного функционирования и развития социально-экономических структур организации и ее подразделений на основе внедрения кадровых инноваций;
4) все ответы верны.
17. По потенциалу инновационные кадровые решения делятся на:
1) радикальные, улучшающие, модифицирующие;
2) организационные, финансовые, кадровые, психологические, материальные, информационные, комплексные;
3) эффективные, нейтральные, неэффективные;
4) крупные (кадровая реформа), средние, мелкие (точечные).
18. В зависимости от требуемой подготовки инновационные кадровые решения делятся на:
1) радикальные, улучшающие, модифицирующие;
2) организационные, финансовые, кадровые, психологические, материальные, информационные, комплексные;
3) эффективные, нейтральные, неэффективные;
4) крупные (кадровая реформа), средние, мелкие (точечные).
19. По степени результативности инновационные кадровые решения делятся на:
1) радикальные, улучшающие, модифицирующие;
2) организационные, финансовые, кадровые, психологические, материальные, информационные, комплексные;
3) эффективные, нейтральные, неэффективные;
4) крупные (кадровая реформа), средние, мелкие (точечные).
20. Комплекс методов, способов и процедур, используемых в процессах разработки и принятия кадровых решений, существенно отличающиеся от сложившейся

практики и впервые используемые в данной организации и позволяющие эффективно формировать, использовать и развивать кадровый потенциал предприятия – это:
1) традиционные технологии обоснования кадровых решений;
2) инновационные технологии обоснования кадровых решений;
3) процессорные технологии обоснования кадровых решений;
4) все ответы верны.
21. К инновационным технологиям и методам разработки, обоснования и принятия кадровых решений относят:
1) формализованные;
2) неформализованные;
3) частично неформализованные;
4) все ответы верны.
22. К формализованным инновационным технологиям разработки, обоснования и принятия кадровых решений относят:
1) экономико-математические модели и методы;
2) экспертные оценки и суждения;
3) многомерный статистический анализ;
4) все ответы верны.
23. К формализованным инновационным технологиям разработки, обоснования и принятия кадровых решений не относят:
1) экономико-математические модели и методы;
2) экспертные оценки и суждения;
3) методы мозговой атаки;
4) многомерный статистический анализ.
24. К неформализованным инновационным технологиям разработки, обоснования и принятия кадровых решений относят:
1) методы, основанные на интуиции и опыте лиц, принимающих решение;
2) метод мозговой атаки,
3) метод комиссии и метод суда;
4) все ответы верны.
25. К частично неформализованным инновационным технологиям разработки, обоснования и принятия кадровых решений относят:
1) метод дерева целей;
2) матричные методы;
3) сетевые методы;
4) все ответы верны.
26. К неформализованным инновационным технологиям разработки, обоснования и принятия кадровых решений не относят:
1) экономико-математические модели и методы;
2) метод мозговой атаки,
3) метод комиссии и метод суда;
4) все ответы верны.

27. Компьютерная автоматизированная система, которая путем сбора и анализа большого количества информации существенно влияет на процесс обоснования и принятия кадровых решений – это:
1) формальные методы обоснования кадровых решений;
2) система поддержки принятия кадровых решений;
3) неформальные методы обоснования кадровых решений;
4) все ответы верны.
28. Система поддержки принятия кадровых решений позволяют решать следующие задачи:
1) ранжирования альтернатив кадровых решений;
2) распределения трудовых ресурсов, прогнозирования, планирования, учета предпочтений;
3) моделирования кадровых ситуаций;
4) все ответы верны.
29. По взаимодействию с пользователем выделяют следующие виды систем поддержки принятия кадровых решений:
1) пассивные;
2) активные;
3) кооперативные;
4) все ответы верны.
30. По способу поддержки различают следующие виды систем поддержки принятия кадровых решений:
1) модельно-ориентированные системы;
2) системы, основанные на коммуникациях;
3) системы, ориентированные на знания;
4) все ответы верны.

Примерная тематика докладов (сообщений):

1. Современные концепции жизненного цикла инноваций.
2. Сущность и виды инноваций в процессе обоснования кадровых решений.
3. Современные проблемы и условия внедрения инноваций в процессы обоснования и принятия кадровых решений.
4. Понятие и особенности использования инновационных технологий в процессе обоснования кадровых решений.
5. Проблемы и условия внедрения инновационных технологий в процессы разработки, обоснования и принятия кадровых решений.
6. Виды инновационных технологий разработки, обоснования и принятия кадровых решений в практической деятельности предприятий.
7. Особенности и практические примеры использования информационных систем принятия кадровых решений.
8. Особенности и практические примеры использования интеллектуальных информационных технологий принятия кадровых решений.
9. Особенности и практические примеры использования цифровых технологий принятия кадровых решений (HR-Digital).

10. Особенности стадии разработки кадровых решений с использованием инновационных технологий.
11. Проблемы оценки реализации и конечных результатов кадровых решений на основе использования инновационных технологий.
12. Проблемы разработки альтернатив кадровых решений на основе использования инновационных технологий.
13. Современные методы оценки кадровых проблем с использованием инновационных технологий.
14. Особенности оценки полезности альтернатив кадровых решений с использованием инновационных технологий.
15. Инновационные методы оценки полезности альтернатив кадровых решений.
16. Особенности прогнозирования кадровых решений при использовании инновационных технологий на предприятиях разных отраслей.
17. Инновационные методы прогнозирования кадровых решений.
18. Понятие качества кадровых решений в условиях внедрения инноваций.
19. Условия и факторы качества кадровых решений на современных предприятиях.
20. Организационно-психологические предпосылки качества кадровых решений в условиях внедрения инновационных технологий.
21. Сущность и виды эффективности кадровых решений в условиях внедрения инноваций.
22. Сравнительная характеристика классических и инновационных методов оценки эффективности кадровых решений.
23. Психологические аспекты внедрения кадровых решений с использованием инновационных технологий.
24. Инновационный потенциал работников и его развитие в современных условиях.

Варианты расчетно-графической работы:

Задача 1. Бригаде из 5 рабочих необходимо выполнить задание, которое состоит из 4 операций. Стоимости выполнения каждым из них определенной операции приведены в таблице 1

Таблица 1 - Стоимость работ выполненным каждым рабочим, тыс. руб.

рабочие	виды работ			
	b1	b2	b3	b4
a1	7	8	2	6
a2	6	3	7	9
a3	9	5	6	7
a4	10	8	4	9
a5	4	2	3	8

С помощью информационных технологий и теории игр определить оптимальные смешанные стратегии для двух игроков (определить, какие рабочие и виды работ обеспечат оптимальную их стоимость)

Задача 2. В распоряжении Торговой сети «Продукты» есть 6 точек и 6 продавцов. Из прошлого опыта известно, что эффективность работы продавцов на различных торговых точках неодинакова. Коммерческий директор торговой сети

провел оценку деятельности каждого продавца в каждой торговой точке. Результаты этой оценки представлены в табл. 1.

Таблица 1 - Объемы продаж в различных торговых точках для разных продавцов, тыс .руб.

Продавец	***торговые точки***					
	I	*II*	*III*	*IV*	*V*	*VI*
A	68	72	75	83	75	69
B	56	60	58	63	61	59
C	35	38	40	45	25	27
D	40	42	47	45	53	36
E	62	70	68	67	69	70
F	65	63	69	70	72	68

С помощью информационных технологий и теории игр определить оптимальные смешанные стратегии для двух игроков (определить, какие продавцы и в каких торговых точках обеспечат оптимальные объемы продаж)

Задача 3. Администрация деревоперерабатывающего предприятия "Вест-плюс" приняла на работу пять человек. Каждый из них имеет различные способности и навыки и тратит разное время на выполнение определенной работы. В настоящее время необходимо выполнить пять видов работ. Время выполнения работы каждым работником приведено в таблице 1.

Таблица 1 - Время выполнения работы каждым работником

рабочий	*Время выполнения, ч.*				
	работы 1	*работы 2*	*работы 3*	*работы 4*	*работы 5*
Ml	25	16	15	14	13
M2	25	17	18	15	23
M3	30	15	20	19	14
M4	27	20	22	25	12
M5	29	19	17	32	10

С помощью информационных технологий и теории игр определить оптимальные смешанные стратегии для двух игроков (определить, какие рабочие и виды работ обеспечат оптимальное время их выполнения)

Задача 4. Фирма получила заказы на разработку пяти программных продуктов. Для выполнения этих заказов решено привлечь пять наиболее опытных программистов. В следующей таблице приведены оценки времени (в днях), необходимого программистам для выполнения каждой из этих работ:

Таблица 1 - Оценка времени, необходимого программистам для разработки программных продуктов

Ф.И.О. программиста	программа				
	1	2	3	4	5
Галкин В.И.	46	59	34	62	67
Палкин А.П.	47	56	55	32	70
Чалкин Н.А.	44	52	19	61	60
Малкин Е.М.	47	59	17	64	73
Заикин П.С.	43	65	20	60	75

С помощью информационных технологий и теории игр определить оптимальные смешанные стратегии для двух игроков (определить, какие программисты и программные продукты обеспечат оптимальное время их разработки)

Задача 5. Цех металлообработки получил срочный заказ на выпуск партии деталей. Для производства детали необходимо выполнить операции на четырех станках. В цехе работают четыре слесаря высокой квалификации, каждый из которых может работать на любом станке, но с разным процентом брака:

Таблица 1 - Процент брака

Рабочий	станок			
1	1	2	3	4
2	2,3	1,9	2,2	2,7
3	1,8	2,3	2,0	1,8
4	2,5	2,0	2,2	3,0
5	2,1	2,2	2,4	2,8

С помощью информационных технологий и теории игр определить оптимальные смешанные стратегии для двух игроков (определить, какие рабочие и на каких станках обеспечат минимальный процент брака)

Задача 6. Парк отдыха обслуживается семью группами сотрудников (группы обозначены А, Б, Ж). Признак разделения на группы — разные выходные дни. Выходных дней для каждой группы — не менее двух, выходные дни следуют подряд. Один сотрудник входит только в одну группу. Известна потребность в сотрудниках в каждый из дней (потребность различна и известна, например, на основе данных о статистически среднем количестве посетителей парка отдыха в каждый из дней недели).

Все сотрудники имеют одинаковый размер недельной оплаты, который не зависит от графика работы – 4000 руб.

Необходимо подобрать такую численность сотрудников в каждой группе с использованием имитационного моделирования, чтобы добиться минимизации затрат на оплату труда при выполнении требования по числу сотрудников на каждый день.

График	***Выходные дни***	***Работники***	***Вс***	***Пн***	***Вт***	***Ср***	***Чт***	***Пт***	***Сб***
А	*Воскрес., понедельник*								
Б	*Понедельник, вторник*								
В	*Вторник, среда*								
Г	*Среда, четверг*								
Д	*Четверг, пятница*								
Е	*Пятница, суббота*								
Ж	*Суббота, воскресенье*								
	Всего:								
	Всего требуется:		22	17	13	14	15	18	24

Вопросы к экзамену:

1. Понятие, значение и направления внедрения кадровых инноваций на предприятии.
2. Этапы процесса управления кадровыми инновациями.
3. Сущность и виды инновационных кадровых решений.
4. Современные проблемы и особенности внедрения инновационных технологий в процессы разработки, обоснования и принятия кадровых решений.
5. Факторы, мешающие внедрению инноваций в управленческие процессы.
6. Понятие и классификация видов инновационных технологий разработки, обоснования и принятия кадровых решений.
7. Информационные системы принятия кадровых решений.
8. Интеллектуальные информационные технологии принятия кадровых решений.
9. Цифровые технологии принятия кадровых решений (HR-Digital).
10. Общая характеристика и особенности организационного механизма обоснования кадровых решений с использованием инновационных технологий.
11. Классификация задач теории принятия кадровых решений с использованием моделирования.
12. Стадии и этапы обоснования, принятия и реализации кадровых решений на основе инновационных технологий.
13. Характеристика стадии необходимости признания кадровых решений и их интерпретации.
14. Особенности стадии разработки кадровых решений с использованием инновационных технологий.
15. Стадия реализации и контроля кадровых решений на основе использования инновационных технологий.
16. Логическая последовательность разработки альтернатив кадровых решений с использованием инновационных технологий.
17. Традиционные технологии обоснования альтернатив и принятия кадровых решений для уникальных (инновационных) проблем.
18. Разработка альтернатив кадровых решений на основе теории игр.
19. Сущность и особенности прогнозирования кадровых решений при использовании инновационных технологий.
20. Виды прогнозов кадровых решений при условии использования инновационных технологий.
21. Основные этапы прогнозирования кадровых решений на основе применения инновационных технологий.
22. Сущность, особенности и принципы построения имитационных моделей при прогнозировании кадровых решений.
23. Реализация имитационных моделей на ПК в процессе прогнозирования кадровых решений.
24. Принципы оценки адекватности и точности имитационных моделей.
25. Условия и факторы качества кадровых решений.
26. Организационно-психологические предпосылки качества кадровых решений в условиях внедрения инновационных технологий.

27. Сущность и виды эффективности кадровых решений в условиях внедрения инноваций.
28. Сравнительная характеристика классических и инновационных методов оценки эффективности кадровых решений.
29. Инновационные методы оценки эффективности кадровых решений.
30. Психологические аспекты внедрения кадровых решений с использованием инновационных технологий.

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры, на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения.	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой